IX kadencja

SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

PEŁNY ZAPIS PRZEBIEGU POSIEDZENIA

Komisja Polityki Społecznej i Rodziny

■ **Podkomisji stałej do spraw polityki społecznej**
(nr 5)
z dnia 28 września 2022 r.

Pełny zapis przebiegu posiedzenia

Komisji Polityki Społecznej i Rodziny

– podkomisji stałej do spraw polityki społecznej (nr 5)

28 września 2022 r.

Podkomisja stała do spraw polityki społecznej, obradująca pod przewodnictwem poseł **Joanny Frydrych (KO)**, przewodniczącej podkomisji, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– dyskusja na temat dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów, tzw. dyrektywy *work-life balance*.

W posiedzeniu udział wzięli: **Barbara Socha** podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej wraz ze współpracownikami, **Wojciech Gonciarz** dyrektor Departamentu Prawnego Głównego Inspektoratu Pracy wraz ze współpracownikiem, **Karolina Andrian** prezes Fundacji Share the Care wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięły pracownice Kancelarii Sejmu: **Brygida Śliwka, Monika Korzewicz** – z sekretariatu Komisji w Biurze Komisji Sejmowych.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Witam państwa bardzo serdecznie na posiedzeniu podkomisji stałej do spraw polityki społecznej. Tematem posiedzenia jest dyskusja i poznanie opinii różnych stron na temat dyrektywy *work-life balance*, która powinna być zaimplementowana do prawa polskiego. Witam bardzo serdecznie przedstawicieli Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Głównego Inspektora Pracy oraz fundacji, która przedstawi nam ze swej strony informacje, przez pryzmat tego, co zebrała, materiały, jak wypowiadają się fachowcy, specjaliści w dziedzinie wychowywania dzieci.

Żeby nie przedłużać, oddaję państwu głos. Później przejdziemy do dyskusji. Dziękuję serdecznie.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Dzień dobry. Nazywam się Karolina Andrian. Reprezentuję Fundację Share the Care. Jest ze mną Sylwia Ziemacka, również z Fundacji Share the Care oraz cały zespół pracujący nad dyrektywą *work-life balance* i wspierający nasze działania. Chcielibyśmy państwu przedstawić kontekst dyrektywy *work-life balance* z różnych perspektyw oraz wskazać pewne punkty, na które warto zwrócić uwagę w momencie wdrażania dyrektywy *work-life balance* i pracy nad projektem ustawy wdrażającej tę unijną dyrektywę.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Sylwia Ziemacka – Fundacja Share the Care. Może zanim przejdziemy do przedstawienia założeń, szerszego kontekstu społeczno-gospodarczego, trzy słowa o Fundacji Share the Care. Fundacja powstała w 2019 r. Wiatrem w żagle dla Fundacji była dyrektywa *work-life balance*. Wcześniej były to różne obserwacje, różne rozmowy, zarówno z pracodawcami, jak i rodzicami na temat tego, jak wygląda dzisiaj rzeczywistość i także tego, że coraz więcej rodziców w Polsce aspiruje i chciałoby partnerskiego modelu rodziny. Partnerskiego – rozumianego w definicji CBOS jako takiego, gdzie dwoje rodziców pracuje, dzieli się opieką nad dzieckiem oraz obowiązkami domowymi.

Działamy w trzech obszarach. Najważniejszym dokumentem dla nas jest dyrektywa *work-life balance*. Wierzymy, że trendom społecznym powinna towarzyszyć regulacja, ponieważ byłaby w stanie pomóc rodzicom skorzystać z tego, do czego aspirują, czyli – widząc w obliczu wielu badań, że mężczyźni coraz bardziej chcą być obecni w życiu swoich dzieci, a kobiety również mają coraz więcej aspiracji zawodowych – do takiego *work-life balance* – dwójki rodziców i tego, co już powiedziałam, czyli CBOS i badania na temat partnerstwa. Widać, że coraz więcej Polaków w ten sposób postrzega swoje życie rodzinne.

Działamy w obszarze współpracy z parlamentarzystami i z rządem na temat wdrożenia dyrektywy *work-life balance*. Nasza fundacja zasadniczo zajmuje się tylko tą dyrektywą i tylko obszarem podziału urlopów rodzicielskich. W gronie ekspertów przekopaliśmy chyba całą bibliografię, która dotyczy tego zagadnienia w Polsce i w innych krajach. Rzeczywiście czujemy się ekspertami i chcemy podzielić się z państwem tą wiedzą.

Drugi bardzo ważny obszar – współpraca z pracodawcami. Zdajemy sobie sprawę, że wiele rzeczy, które są wdrażane do Kodeksu pracy dotyczy tego, co dzieje się w rzeczywistości u pracodawców w firmach. Dlatego od początku prowadzimy dialog z pracodawcami na temat tego, czy podział urlopów rodzicielskich, czy korzystanie z urlopów rodzicielskich przez ojców jest czymś, co można zaimplementować w organizacjach.

Oczywiście najważniejszą działalnością jest działalność edukacyjna, aby pokazywać rodzicom jak ich aspiracje, czyli dążenie do partnerskiego modelu rodziny przekuwać w rzeczywistość. Więcej informacji na nasz temat jest na stronie Fundacji Share the Care.

Dla nas bardzo ważne jest też to, że pewne nasze doświadczenia życiowe przenosimy na szerszą debatę publiczną. Odwołując się do pewnych wątków prywatnych – jestem mamą czwórki dzieci, Karolina – trójki, Marta i Gosia – również trójki. Nie robimy tego dla siebie, tylko widzimy, że to w jaki sposób my funkcjonujemy jako rodzina i jak funkcjonujemy w społeczeństwie naprawdę ma wiele korzyści, a kiedy nas jeszcze wspierają i motywują różne publikacje światowe, czy inne, to wiemy, że jesteśmy w stanie wprowadzić ogromną zmianę, która przyniesie wiele korzyści dla polskich rodzin, dla polskich mam, dla polskich ojców, dzieci i całego społeczeństwa.

Zanim przejdziemy do dyrektywy i tego, co ona może zmienić w kontekście społecznym, to oddam głos Karolinie, aby opowiedziała jak w tej chwili Kodeks wygląda pracy i właściwie o jakich zmianach mówimy.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Może na początek przyjrzymy się jak wygląda system urlopów dla rodziców w Polsce. Jeśli chodzi o ojców, mamy główny urlop, który jest kojarzony z ojcami, to jest urlop ojcowski, płatny 100%, trwający 2 tygodnie. W Polsce wykorzystanie tego urlopu jest lekko powyżej 50%. Oprócz tego mamy jeszcze główne dwa urlopy – mówię o urlopach płatnych, pomijam urlop wychowawczy bezpłatny – urlop macierzyński, 14 tygodni, który musi wykorzystać mama oraz 6 tygodni, które w ramach urlopu macierzyńskiego może oddać tacie dziecka, ten urlop jest płatny 100%. Mamy także urlop rodzicielski – 32 tygodnie do podziału między rodzicami. Urlop rodzicielski – jak nazwa wskazuje – jest dla mamy i taty. Płatny jest w ten sposób, że pierwsze 6 tygodni płatne jest 100%. Pozostała część – 60%.

W polskim systemie prawnym funkcjonuje tzw. wniosek długi. Czyli mama deklaruje, że weźmie urlop macierzyński i rodzicielski razem, bezpośrednio po sobie. Wtedy przez cały rok ma wypłacany zasiłek na poziomie 80%. Ta opcja też pozwala podzielić się urlopem. Mama może przekazać ten urlop tacie dziecka i również prawo do zasiłku na poziomie 80%.

Jeśli chodzi o urlop rodzicielski, wykorzystanie jest zdecydowanie mniejsze niż urlopu ojcowskiego. W Polsce z urlopu rodzicielskiego korzysta ok. 1% ojców. W 2021 r. było dokładnie 3700 mężczyzn korzystających z tego prawa. A można by odwrócić perspektywę – było to 3700 dzieci, które miały okazję spędzić trochę więcej czasu ze swoim ojcem.

Chciałybyśmy pokazać różne funkcje urlopów. Urlop ojcowski – na slajdzie wymieniono powody, dla których ojcowie korzystali lub nie korzystali z tego urlopu. Skupmy się na kwestiach niekorzystania. Urlop ojcowski jest „przywiązany” do porodu. Tak

naprawdę chodzi o opiekę nad dzieckiem i przede wszystkim opiekę nad matką w połogu. Zalecenie jest takie, żeby ten urlop wykorzystywać po urodzeniu się dziecka. Dlaczego ojcowie nie korzystają? Wymieniają fakt bycia matki dziecka, czyli brak znajomości funkcji ojca. 1/5 ojców w ogóle nie zdawała sobie sprawy, że ma prawo do urlopu ojcowskiego. To też jest ogromny obszar do działań edukacyjnych, żeby uświadamiać rodziców, a szczególnie ojców, jakie mają prawa w tym obszarze.

Kolejna kwestia dotyczy obaw przed utratą pracy, czyli temat, który tak naprawdę należy kierować do pracodawców, żeby tworzyli takie miejsca pracy, w których ojcowie – mężczyźni nie boją się korzystać ze swoich praw.

Spójrzmy na urlop rodzicielski. To jest urlop, który zdecydowanie bardziej poświęcony jest opiece nad dzieckiem, budowaniu więzi z dzieckiem. Nazywa się rodzicielskim, dlatego, że jest przeznaczony dla mam i dla ojców. Tutaj mamy 13%. Wcześniej wspomniałam o 1%. Dlatego, że 1% to są dane ZUS. ZUS liczy zgodnie z zasiłkiem macierzyńskim, czyli liczy tylko ojców pobierających zasiłek macierzyński. Nie uwzględnia ojców wykonujących wolne zawody, którzy np. zawieszają swoją działalność albo nie zawierają kontraktów, bo opiekują się dzieckiem.

Dlaczego ojcowie w Polsce nie korzystają z urlopów rodzicielskich? Przede wszystkim finanse. To jest bardzo ważne. Pierwszą i główną barierą korzystania z urlopu rodzicielskiego zarówno po stronie mężczyzn, jak i mam, bo mamy przedstawią dokładnie ten sam powód, jest kwestia finansowa. Czy naszą rodzinę stać na to, żeby ojciec, który jest głównym żywicielem rodziny, który w Polsce zarabia więcej, może sobie pozwolić na mniejszy przychód dla rodziny, żeby być z dzieckiem.

Kolejna sprawa – to brak zgody partnerki. Ojcowie nie uzyskali zgody swoich partnerek na korzystanie z urlopu rodzicielskiego. Prawo mocno z tym współgra. Dlatego, że obecnie prawo ojców jest zasadzone na prawie matek. Będziemy o tym mówić w kontekście dyrektywy, bo dyrektywa to zmienia. W Polsce jest tak, że to mama ma prawo do urlopu rodzicielskiego i dzieli się tym prawem, ceduje to prawo na ojców. Ojciec nie jest postrzegany jako oddzielny opiekun, który również powinien mieć niezależne prawo do świadczeń rodzicielskich.

Kolejne dwie ważne sprawy – to ponownie miejsce pracy i pracodawcy. Obawa przed utratą pracy, obawa przed tym, że zostanie to źle odebrane, że coś pominę, że zostawiam swój zespół samemu sobie, a ja idę – to bardzo często pojawia się w głowach mężczyzn – siedzieć w domu. W związku z tym rola pracodawców jest tutaj niezmiernie ważna.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Chciałabym podkreślić fakt pozycji finansowej, który wychodzi nie tylko i wyłącznie od mężczyzn i ich głębokiego przekonania, że są jedynymi żywicielami rodziny, ale również to samo wychodzi w badaniu kobiet. Kobiety też mówią: – mężu, ty lepiej nie idź, bo twoje zarobki są wyższe, i rzeczywiście, jeżeli utracimy taką część wynagrodzenia, to dla budżetu domowego będzie to dosyć uciążliwe. Jest to postrzegane jako budżet domowy, a nie budżet mamy i budżet taty.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Dyrektywa *work-life balance* poprzez cztery obszary: urlopu ojcowskiego, urlopu rodzicielskiego, urlopu opiekuńczego i elastycznego czasu pracy zmienia w pewnym sensie założenia dotyczące prawa dostępu do tego, żeby zapewnić sobie równowagę pracy rodziny, żeby wyrównać szanse kobiet na rynku pracy poprzez zachęcanie mężczyzn – ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich. Czyli bardziej równomierne rozłożenie opieki nad dzieckiem poprzez zachęcenie drugiego rodzica – ojca – do korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Dwie najważniejsze rzeczy, które zapisane są w tym kontekście w dyrektywie to indywidualne prawo do 4 miesięcy dla każdego rodzica. Indywidualne – oznacza to, że ono jest zasadzone na prawie każdego rodzica, czyli ojca i nie jest uzależnione od prawa matki. Druga bardzo ważna kwestia – to nietransferowalność. Dwa miesiące nie mogą być transferowane, czyli nie można tego prawa przekazać drugiemu rodzicowi. Dla ojców oznacza to, że zyskają po pierwsze – prawo indywidualne do swoich świadczeń, a po drugie – 2 miesiące, czyli 9 tygodni – jak to jest zapisane w projekcie ustawy – dodatkowego

urlopu rodzicielskiego tylko dla nich. Czyli nie można tego prawa przekazać mamie. To daje im w pewnym sensie pewność, że to jest coś dla nich i nie muszą pytać po pierwsze – o zgodę swojej partnerki, a po drugie – o zgodę pracodawcy, bo to też jest ważne. To są dwa obszary, gdzie w pewnym sensie ojciec czuje się uprawomocniony do tego, że musi pytać o zgodę.

Chcielibyśmy przytoczyć przykład Islandii, która od 2000 r. wdrażała nietransferowalne urlopy dla ojców i przez 20 lat miała okazję badać efekty tych rozwiązań. Tak jak widzimy z raportu, który przygotował dla nas Uniwersytet Islandii, który poprosiliśmy o podsumowanie efektów działań w polityce społecznej w obszarze urlopów dla ojców, wyodrębnili oni korzyści – po pierwsze dla dzieci, które mogą budować bezpieczną więź z obojgiem rodziców. Badania pokazują, że dzieci lepiej rozwijają się, jeśli mają bezpieczną więź zarówno z mamą, jak i z tatą. To są korzyści dla kobiet, dla matek w kwestii aktywizacji zawodowej, powrotu na rynek pracy oraz zmniejszania luki płacowej. Korzyści dla ojców związane z budowaniem więzi z dzieckiem i lepszymi relacjami z partnerką. Partnerski model pozwala wczuć się w to, co czuje druga osoba.

Rodzina – to też taki obszar, który był dodatkowo znaleziony jako korzyść. Dlatego, że w rodzinach, które dzielą się urlopem i mają partnerskie podejście do podziału obowiązków zmniejsza się liczba konfliktów i – w konsekwencji – liczba rozwodów. I korzyści dla społeczeństwa i gospodarki w kontekście dzietności, rynku pracy – zwiększania zasobów na rynku pracy i zatrzymania talentów.

Co zaważyło na sukcesie polityki Islandii? To, że przyjęto też perspektywę dziecka. Czyli prawo dziecka do budowania bliskiej więzi z obojgiem rodziców, nie tylko z matką, ale również z ojcem. Zatem zapewnienie rozwiązań, które umożliwiają dziecku korzystanie z czasu ojca. Druga kwestia – to nietransferowalność, czyli *father quota*, to, co jest zapisane w dyrektywie – nietransferowany urlop tylko dla ojca. I wysoka odpłatność. Obecnie w Islandii jest to 80%. To są kluczowe rzeczy, żeby działał system urlopów dla ojców. To jest złoty standard urlopów dla ojców – nietransferowalność, wysoka odpłatność i – bardzo ważne – budowanie poczucia ojca jako niezależnego opiekuna, czyli korzystanie z urlopu rodzicielskiego bez obecności matki.

Dzięki temu w Islandii wskaźnik korzystania z urlopu rodzicielskiego przez ojców wynosi 80%. Czy inaczej patrząc 80% nowo narodzonych dzieci ma możliwość spędzania czasu ze swoimi ojcami.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Ale takie wyniki mamy po dwudziestu paru latach. Jest to proces wielkiej społecznej zmiany. Widzimy to. Mamy głębokie przekonanie, że polskie społeczeństwo jest gotowe do tej zmiany. Co więcej – ciekawą grupą w kontekście różnych badań społecznych jest grupa osób do 30 roku życia, do 33 roku życia, czyli przyszli rodzice. Tutaj jeżeli chodzi o postawy ojców, to diametralnie różnią się od tradycyjnego modelu rodziny. Z większości badań dość jasno wynika, że oni nie chcą być takimi ojcami jak ich ojcowie, chcą odgrywać ważną rolę, być zaangażowanymi na co dzień. Czyli dzielić codzienne obowiązki i towarzyszyć dziecku na co dzień, nie tylko raz na jakiś czas przy okazji wakacji czy wyjścia na plac zabaw w weekend. To bardzo ważne w kontekście prawa. Te zmiany powinny bardzo długo służyć społeczeństwu.

Kiedy mówimy, że prawo powinno służyć społeczeństwu, myślę, że bardzo ważną kwestią jest spojrzenie na sytuację zmiany, która jest przed nami odwołując się do rzeczywistości, niekoniecznie przez pryzmat technicznych zabiegów Kodeksu pracy. Myślę, że prezentowany slajd pokazuje jak skomplikowana dzisiaj jest kwestia urlopów macierzyńskich i rodzicielskich. Dlatego też tylko 1% ojców wykorzystuje urlopy rodzicielskie. Bardzo niewielu o tym wie. Można powiedzieć, że 1% to tak jakby ich nie było. Prawda jest taka, że wiemy, że w świadomości pracodawców liczba wniosków, które musiałyby być złożone zarówno po stronie pracodawcy mamy, jak i po stronie pracodawcy taty sprawiają, że pracodawcy często mówią: – wypisz ten jeden wniosek na cały rok, będziemy mieli z głowy. To też często pojawia się w wywiadach, które przeprowadzamy z rodzicami. Na dzień dzisiejszy mamy sytuację, kiedy w powszechnej świadomości Polaków

i Polek mamy roczny urlop macierzyński, co jest oczywiście nieprawdą w kontekście Kodeksu pracy, ale jakby prawdą społeczną.

Stoimy w obliczu wielkiej szansy wdrożenia dodatkowych 9 tygodni urlopów dla ojców, którzy na pewno w dużej mierze są gotowi do korzystania z tego. Teraz rzeczywiście pojawiają się elementy, które mogą zaważyć na tym, czy to prawo będzie prawem martwym, czyli będzie zapisane w Kodeksie pracy, ale ze względu na różne niuanse nikt nie będzie z niego korzystał, czy też będzie to prawo, z którego będą korzystać polscy rodzice i to przełoży się szeroko – liczymy, że tak jak w Islandii – na bardzo wiele różnych korzyści dla dzieci, mam i ojców, ale również dla całego społeczeństwa.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Skupmy się na niuansach związanych z dobrym wdrożeniem dyrektywy. Mamy trzy projekty ustawy. Ostatni pojawił się 25 lipca. Został przyjęty przez Komitet ds. Europejskich i skierowany do Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów. Wiemy też, że ten projekt ma trafić na jesieni do parlamentu. Zależy nam na tym, żeby prawo funkcjonowało od nowego roku. Przypomnijmy, że dyrektywa powinna zostać wdrożona do 2 sierpnia br. Czyli jesteśmy opóźnieni.

Najważniejsze zapisy w projekcie ustawy to nadanie ojcom indywidualnego prawa do urlopu. Jest to zgodne z dyrektywą, bardzo dobry ruch w kierunku zachęcania ojców do urlopów rodzicielskich. Kolejna sprawa – 9 tygodni tylko dla ojców, nietransferowalne – bardzo dobry zapis. Następnie – likwidacja wniosku długiego. Dzisiaj mamy dwa systemy korzystania z urlopów, które mieszają rodzicom w głowach. Wniosek długi, który był mało elastyczny w zasadzie utrudniał dzielenie się urlopami. Teraz będziemy mieli uelastycznienie systemu. Będziemy mieli części, zostały ograniczone wymagania. Rodzice otrzymali bardzo dobre rozwiązania pod kątem elastyczności korzystania.

Są dwie sprawy, które budzą nasze wątpliwości. To kwestia płatności za część nietransferowalną. Zapisane jest 70%. Zaraz będziemy rozmawiać dlaczego uważamy, że to jest zdecydowanie za mało. Jest to niezgodne ze złotym standardem urlopów dla ojców. Kolejna kwestia – umożliwienie wykorzystania urlopu rodzicielskiego w trakcie macierzyńskiego. Obecnie jest tak, że urlop rodzicielski następuje po urlopie macierzyńskim. Chodzi o to, żeby ojciec korzystał z tego urlopu samodzielnie, czyli bez mamy, nie był pomocnikiem, nie wykonywał poleceń matki, tylko sam budował swoje poczucie sprawczości, pewności siebie jako opiekuna równorzędnego, równie dobrego jak matka dziecka. To bardzo ważne. To zostało myślimy, że trochę nieumyślnie zmienione. To spowodowała likwidacja wniosku długiego. Dlatego zwracamy na to uwagę. Bo to jest bardzo ważne, żeby jednak ten zapis był.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Tutaj też warto odwołać się do konstrukcji życiowej. Dzisiejsza praktyka jest taka, że większość mam korzysta najpierw z rocznego urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego, jest 12 miesięcy z dzieckiem, później wykorzystuje urlop wypoczynkowy i potem ewentualnie jest gotowa do powrotu do pracy. Chodzi o to, żeby tata wszedł w tym momencie kiedy mama gotowa jest do powrotu do pracy, bo jednak przeświadczenie, że dzieckiem w tym czasie będzie zajmował się ojciec, daje poczucie dużego bezpieczeństwa. Korzyść jest taka, że mama ma to bezpieczeństwo, bo ma – mówiąc kolokwialnie – lżejsze lądowanie w pracy, tata ma czas, żeby samodzielnie jakby na pełen etat zobaczyć i rzeczywiście wypracować sobie różnego rodzaju patenty do zajmowania się dzieckiem. Bo prawda jest taka, że zajmowanie się dzieckiem na pełen etat niż wcześniej tak jak wraca po pracy i spędza z dzieckiem 2 – 3 godziny w ciągu dnia, to jest jednak zupełnie inny rodzaj zaangażowania. To zresztą podkreślają wszyscy ojcowie, z którymi przeprowadzamy wywiady, a przeprowadzamy ich bardzo dużo i to cały czas z tymi, którzy akurat w obecnej sytuacji dzielą się urlopami rodzicielskimi. Korzyść jest taka, że później tata, który nawet te 9 tygodni spędza z dzieckiem na urlopie rodzicielskim – wszelkie badania z innych krajów, chociażby z Niemieć – pokazują, że on potem pozostaje już dużo bardziej zaangażowanym ojcem, że on później dużo bardziej uczestniczy w życiu dziecka, dużo bardziej angażuje się w sprawy domowe. Zatem rzeczywiście wtedy o partnerstwie możemy mówić długoterminowo, a nie tylko i wyłącznie przez krótki okres.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Dlaczego 70% to za mało? Chcielibyśmy odwołać się do art. 8 pkt 3 dyrektywy, który wyraźnie mówi, że jeśli chodzi o wynagrodzenie za część nietransferowalną, musi być ona ustalona w taki sposób, aby ułatwić korzystanie z urlopu rodzicielskiego przez oboje rodziców. Chodzi o to, żeby zachęcić ojców do korzystania z urlopów rodzicielskich. Dlatego odpłatność musi być maksymalnie wysoka.

Jeszcze jeden ważny argument. Chodzi o to, że 70% gwarantuje korzystanie z tego świadczenia tylko zamożnym rodzinom, które po prostu stać na to, żeby stracić 30% budżetu domowego, aby ojciec 9 tygodni był z dzieckiem. Musimy mieć wyższą płatność. Chcemy, żeby każde dziecko niezależnie czy urodzi się w zamożnej czy mniej zamożnej rodzinie miało dostęp do ojca.

Chcielibyśmy zaproponować dwie opcje zmiany, które umożliwią ojcom skorzystanie z 9 tygodni. Pierwszy to jest zapis ustawy, na który chcielibyśmy zwrócić uwagę. Obecnie jest zapis, który mówi, że zasiłek macierzyński za okres odpowiadający właśnie tym 9 tygodniom przysługujący drugiemu rodzicowi dziecka jest płatny zawsze na poziomie 70% podstawy wymiaru zasiłku. Apelujemy, żeby ten zapis został zmieniony na 90%.

Pojawia się pytanie – czy budżet państwa stać na taką zmianę? Czy stać nas na to, żeby zamiast 70% płacić 90%? Uważamy, że tak. Dlatego, że założenia rządu odnośnie wykorzystania urlopu rodzicielskiego przez ojców po tych zmianach to jest 20%. Nawet gdybyśmy w pierwszym roku ustanowili 100% płatności nie osiągniemy tego wskaźnika. Dlatego, że korzystanie przez ojców z urlopów rodzicielskich to są finanse, ale to jest też kultura, pracodawcy, stereotypy, i edukacja rodziców na temat ich praw. To szereg działań, które muszą wystąpić. Tutaj mamy też szansę zniwelować pierwszą barierę, czyli barierę finansową. Kolejna ważna rzecz – dotyczy to drugiego rodzica. Mówimy na razie o 1% ojców, może 2%, może 3% ojców, którzy skorzystają z 9 tygodni.

Kolejne pytanie, które może pojawiać się – czy to nie dyskryminuje kobiet, że damy nagle 90% za 9 tygodni nietransferowalnych drugiemu rodzicowi? Nie. Dlatego, że drugim rodzicem może być też matka. To zdarza się bardzo rzadko. Ale możemy sobie wyobrazić sytuację, że po urlopie macierzyńskim kobieta wraca do pracy i cały urlop rodzicielski bierze ojciec, jej zostaje tylko nietransferowalne 9 tygodni, takie same jak dla ojca i też to by ją objęło. Te 9 tygodni, które będzie miała do wykorzystania do 6 roku życia dziecka będzie miała płatne w wysokości 90%.

Świadczenia dla mamy i taty. To jest sytuacja rodziny. Chciałyśmy pokazać jak wygląda sytuacja matki i ojca. Mama ma 20 tygodni urlopu macierzyńskiego płatnego 100%. Ojciec ma płatny 100% tylko 2 tygodnie urlopu ojcowskiego. Mama będzie miała możliwość złożenia wniosku o uśrednienie zasiłku na poziomie 81,5% i będzie miała 9 tygodni płatne na tym poziomie. Jeśli chodzi o ojców, zawsze będą mieli płatne 70%. Pozostaje kolejna rzecz, czyli 23 tygodnie, które zostaną do wspólnego dzielenia. One będą płatne na poziomie wspólnego rodzicielskiego.

Chcielibyśmy pokazać jak to się zmieni, kiedy zostanie wdrożona dyrektywa. Mama po urodzeniu dziecka jest na urlopie macierzyńskim 20 tygodni, a potem ma 32 tygodnie urlopu rodzicielskiego w tym swoją nietransferowalną część. Może wnioskować o zasiłek macierzyński i rodzicielski na poziomie 81,5%, czyli uśrednienie. W momencie kiedy postanowi wrócić do pracy i ojciec dziecka będzie wnioskował o urlop rodzicielski zawsze na początku wykorzystuje swoje 9 tygodni nietransferowalne i zawsze te 9 tygodni jest płatne 70%. To będzie zniechęcać ojców do korzystania z urlopu rodzicielskiego, jeśli będą mieli porównanie do mam, które otrzymują 81,5%.

Druga opcja zmiany, która pozwoli na to, żeby obniżyć tę barierę finansową to jest dodatkowy zapis bonusu dla rodziny. Rodzicom, którzy korzystają z urlopu rodzicielskiego w wymiarze przynajmniej 9 tygodni każdy, przysługuje bonus w postaci wyrównania zasiłku macierzyńskiego do 100% za nietransferowaną część 9 tygodni urlopu rodzicielskiego każdego z rodziców. Czyli rodziny, które decydują się na dzielenie urlopu rodzicielskiego i żeby ojcowie korzystali będą mieli wyrównany do 100% zasiłek macierzyński zarówno mama jak i tata.

Czy stać nas na to? Tak. Dlatego, że w projekcie ustawy mamy zabezpieczone 20%. Bonusy dostają tylko rodziny, w których oboje – mama i tata wykorzystają nietransfero-

walną część. Mówimy o wciąż małym procencie rodzin. Ale to będzie krok zachęcający pary i ojców do tego, żeby korzystać.

Czy to jest sprawdzone rozwiązanie? Bo możemy zastanawiać się, czy może ktoś inny korzysta. Tak. Takie rozwiązania – bonusy dla rodzin – funkcjonują w innych krajach. Przytaczamy tutaj przykład Portugalii i Austrii. To są bonusy, które są podobnie skonstruowane do naszej propozycji. W Portugalii rodzice mają prawo do urlopu rodzicielskiego – albo 120 dni płatne 100%, albo 150 dni płatne 80%. W momencie kiedy rodzice dzielą się urlopem, czyli ojciec korzysta z 30 dni urlopu mają możliwość premii – 150 dni wypłacany jest zasiłek w wysokości 100% zarobków, czyli zwiększany jest zasiłek dla rodzin, które bardziej równościowo dzielą się urlopami. W Austrii w momencie kiedy jest podział urlopu w stosunku 40% do 60% mama i tata dostają po 500 euro premii, czyli razem 1000 euro dla rodziny za takie działanie.

Wydaje nam się, że bonus dla rodziny byłby krokiem bardzo wspierającym rodziny polskie, żeby mogły korzystać ze swoich praw i przyniesie konkretne korzyści, o których trochę wspomnieliśmy wcześniej, a które chcielibyśmy bardzo podkreślić, czyli kwestia dzieci. Wczoraj odbyło się posiedzenie Rady Fundacji, w którym uczestniczyli przedstawiciele Fundacji „Dajemy dzieciom siłę". Mówili o wskaźnikach samobójstw wśród dzieci, które w zeszłym roku znowu drastycznie wzrosły. Kontakt dziecka z obojgiem rodziców, czyli bezpieczny kontakt z ojcem jest czynnikiem zapobiegawczym, jeśli chodzi o trudne sytuacje życiowe dziecka i zapobiegawczym przed tragicznymi decyzjami, jakie podejmują dzieci.

Druga kwestia – to są korzyści dla kobiet – niezależność finansowa, równość na rynku pracy, akceptacja dla aktywności zawodowej i także równość w domu, czyli wsparcie kobiet w ogromie obowiązków opiekuńczych i związanych z obowiązkami domowymi, które – jak dobrze wiemy – w większości spoczywają wciąż na barkach kobiet.

Kolejna kwestia – mężczyźni. Uznanie mężczyzn jako równoprawnych opiekunów, odpoczynek od pracy, czas dla rodziny i budowanie więzi z dziećmi. I kwestia naszego kraju – zwiększona aktywność publiczna kobiet, nie tylko na rynku pracy, ale mówimy o polityce, o aktywności społecznej. I wychowanie lepiej przystosowanych do dzisiejszego świata dzieci, które uczą się równości, szacunku dla potrzeb obojga rodziców – kobiety i mężczyzny – w różnych sferach i będących przygotowanymi na to, co dzisiaj mamy na świecie.

Dziękujemy bardzo. To wszystko, co dla państwa przygotowaliśmy. Mam nadzieję, że macie państwo jakieś pytania i będzie teraz czas na to, żeby można było porozmawiać o naszych propozycjach.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Dziękuję paniom, dziękuję Fundacji za dokładne przedstawienie argumentów „za". Jest to temat niewątpliwie bardzo ważny, tym bardziej, że stoimy w obliczu wdrożenia dyrektywy unijnej. W posiedzeniu uczestniczą przedstawiciele Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z panią minister Barbarą Sochą.

Pani minister, jakie jest stanowisko ministerstwa w sprawie wydaje mi się, że ważnej i godnej zaakceptowania tych warunków, bo jednak podział urlopu rodzicielskiego i równe szanse zarówno dla ojca, jak i dla matki są istotne. Bo chodzi o co? O dobre wychowanie, dobre wypuszczenie w życie naszych potomków, naszych dzieci.

Bardzo proszę.

Podsekretarz stanu w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej Barbara Socha:

Dzień dobry. Witam państwa bardzo serdecznie. Dziękuję za zaproszenie. Przede wszystkim chciałam powiedzieć, że bardzo cieszę się, że po raz kolejny mam okazję spotkać się z Fundacją Share the Care i z państwem. Temat dzisiejszego posiedzenia jest bardzo istotny – *work-life balance*. Ja do tego obszaru podchodzę szeroko, nie tylko w takim ograniczeniu do pierwszego roku, czy pierwszych 3 lat życia dzieci. Jest to temat uniwersalny, który nurtuje chyba wszystkie kobiety i nie tylko kobiety. Bardzo cieszę się, że rozmawiamy na ten temat.

Natomiast co do dyrektywy i tego jakie obowiązki nakładają na nas wynikające z niej przepisy, to kilka rzeczy. Po pierwsze – wdrożenie tej dyrektywy jest procedowane i uściślając to, co wiedzieliśmy na slajdach, w tej chwili projekt zmian, który wdraża dyrek-

tywę jest na etapie Komitetu Stałego Rady Ministrów. Można powiedzieć, że jesteśmy na przedostatnim etapie przed skierowaniem tego projektu do parlamentu.

Druga istotna kwestia – patrząc na wymogi, które stawia nam dyrektywa jako jednemu z krajów członkowskich Unii Europejskiej, to wiele rozwiązań, które w tej chwili funkcjonują w Polsce, mamy szerzej zaimplementowane niż to, czego wymaga od nas dyrektywa. Jesteśmy krajem o prawie najdłuższym urlopie rodzicielskim w Europie. Przykładem kraju o jeszcze dłuższym – i to znacząco dłuższym – urlopie rodzicielskim jest Rumunia. Tam płatny urlop rodzicielski trwa 2 lata.

Jeśli chodzi o płatności, zaraz oddam głos pani dyrektor, która szczegółowo odniesie się do tych wszystkich kwestii. Natomiast płatność urlopu w Polsce 100%, a później – ta dzisiejsza mówię o tym, co dzisiaj obowiązuje – 60%, to jest też wysoki poziom płatności. Co więcej – projekt, który procedujemy, jak tutaj panie przedstawiły, zakłada podwyższenie płatności w części rodzicielskiej z 60% do 70% jako ten poziom płatności, który wskazywany jest przez dyrektywę jako optymalny. Tak, że my jak najbardziej odnosimy się do tego wszystkiego. Tak naprawdę wdrażamy to wszystko, czego dyrektywa od nas wymaga w tych kwestiach, w których rzeczywiście nasze rozwiązania były – powiedziałabym – być może mniej korzystne z pewnych punktów widzenia. Tak? Bo też jest pewien punkt widzenia, z którym możemy polemizować.

Wart podkreślenia jest też fakt, że wprowadzamy zmiany, które wychodzą dalej niż wymaga dyrektywa. Dlatego, że gdybyśmy chcieli wdrożyć dyrektywę unijną wprost, to urlop rodzicielski, który dzisiaj mamy w Polsce po prostu wprowadzilibyśmy zmianę, że 9 tygodni z tych dzisiaj obowiązujących będzie tylko do dyspozycji ojców. Wychodzimy naprzeciw też innym oczekiwaniom społecznym. Dlatego proponujemy, żeby urlop rodzicielski wydłużyć o kolejne 9 tygodni. I te 9 tygodni będzie przysługiwało tylko i wyłącznie ojcom. Podsumowując wdrożenie dyrektywy, myślę, że projekt, który proponujemy jest projektem bardzo dobrym wychodzącym dalej niż sugeruje dyrektywa. W związku z tym myślę, że on nie wymaga tego typu zmian.

Chciałabym jeszcze pokrótce odnieść się do kilku kwestii, które były przedstawione – do tych danych. To znaczy z naszych danych, które oczywiście sprawdzaliśmy i sprawdzaliśmy to w różnych instytucjach, które zajmują się tym, przygotowując projekt, przygotowując też szacowanie skutków regulacji. Dane dotyczące chociażby wykorzystania urlopów w innych krajach. Absolutnie nie mogę zgodzić się z tym, co było tu przedstawione, że w Islandii 80% ojców korzysta z tych urlopów. Według naszych danych to jest 29% – 30%. To są faktycznie najwyższe poziomy. Podobny poziom jest w Szwecji – też 28% – 29%. Niewiele mniej. Niewiele – zależy jak patrzeć. 20% w Norwegii, w Finlandii – 11%. Pozostałe kraje to już są niższe poziomy. To są te kraje, które od wielu lat stosują tego typu rozwiązania.

Nie znam źródeł badań, na podstawie których panie twierdzą, że w Islandii te rozwiązania wpływają pozytywnie na dzietność. Dlatego, że z naszej wiedzy po przeanalizowaniu wszystkich dostępnych badań dotyczących dzietności, są badania, które pokazują, że urlopy ojcowskie nie wpływają na dzietność w ogóle, albo wpływają w bardzo niewielkim stopniu. Dlatego mam prośbę o przedstawienie tych źródeł. Bardzo chętnie zapoznałabym się z tymi danymi. Być może to są nowe badania, których jeszcze nie znamy. To w zasadzie tyle z mojej strony tytułem wstępu.

Bardzo proszę panią dyrektor, jeżeli mogłaby precyzyjnie odnieść się do kwestii związanych z płatnościami. Dziękuję.

Zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej Agnieszka Wołoszyn:

Dzień dobry. Agnieszka Wołoszyn – zastępca dyrektora Departamentu Prawa Pracy. Dyrektywa – jak państwo sami wskazali – nie mówi o tym jaki powinien być poziom płatności. Nie mówi, czy to ma być 50%, 60%, 70%, 80%. Mówi, że powinien być taki poziom, który zapewni, że ojcowie czy matki będą chętnie korzystali z tego urlopu. Zaraz po przyjęciu dyrektywy mamy taki zwyczaj, że Komisja powołuje grupę ekspercką, w której biorą udział wszystkie państwa członkowskie i Komisja Europejska. Uczestniczyliśmy w tej grupie eksperckiej.

Co z tego wynika? To było pytanie bardzo często przez nas podnoszone – jak państwa członkowskie uważają, jak Komisja Europejska uważa jaki poziom jest poziomem wystarczającym? Według Komisji Europejskiej, badań, na które powołała się – nie mam tych badań przy sobie – jest to poziom 70%. Stąd w naszym projekcie jest 70%.

Dziwi mnie trochę, że panie wnioskują o 90%. Bo w badaniach, na które państwo powołują się, w Islandii, gdzie ten poziom wykorzystania jest wysoki, to nawet tam gdzie jest najwięcej, to jest bogaty kraj, poziom płatności jest 80%, co pokazywały panie w swoich slajdach.

Co mówi dyrektywa? Dyrektywa mówi, że ta płatność jest wymagana tylko jeżeli chodzi o część nieprzenoszalną, czyli tylko dwa miesiące. My gwarantujemy płatność przez cały okres urlopu rodzicielskiego. Czyli nie tylko przez 2 miesiące. Zatem nasze podejście jest zdecydowanie bardziej hojne.

Panie powiedziały, że urlop rodzicielski nie powinien być wykorzystywany w trakcie trwania urlopu macierzyńskiego. Jeżeli spojrzymy na urlop macierzyński, na dyrektywę o urlopach macierzyńskich, to ta dyrektywa wprost mówi, że celem urlopu macierzyńskiego nie jest tylko i przede wszystkim opieka nad dzieckiem, ale przede wszystkim w tych pierwszych tygodniach po urodzeniu dziecka matka też musi dojść do siebie, więc tutaj pomoc ojca i możliwość wykorzystania urlopu rodzicielskiego czy ojcowskiego uważamy, że jest to bardzo istotne.

I jak pani minister powiedziała, proszę zwrócić uwagę, że my gwarantujemy nie tylko tę płatność podczas urlopu rodzicielskiego 70%, ale podwyższamy ją w stosunku do tego, co jest obecnie. Bo teraz na urlopie rodzicielskim mamy – jak panie wspomniały – przez 6 tygodni 100%, przez resztę tygodni 60%. To w sumie daje nam 67,5%. My to podnosimy do 70%. Czyli generalnie wysokość zasiłku macierzyńskiego będzie jeszcze wyższa niż dotychczas. To chyba wszystko z mojej strony. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Dziękujemy pani minister.

Proszę, pani chciała zabrać głos.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Dziękujemy za te uwagi. Może odniosę się do danych dotyczących korzystania z urlopów rodzicielskich przez ojców w Islandii. Wskaźniki, o których pani mówi to są wskaźniki wykorzystania pełnych urlopów. My podajemy wskaźnik ojców, którzy korzystają z jakiejkolwiek części urlopu rodzicielskiego. To tak jak teraz mamy 32 tygodnie – 1% to są ojcowie, którzy korzystają w jakimkolwiek wymiarze z urlopu rodzicielskiego, a nie np. ojcowie, którzy wykorzystują swoją maksymalną część – np. 32 tygodnie czy część nietransferowalną. Wydaje mi się, że te wskaźniki, które państwo podajecie dotyczą całej części nietransferowalności, a nie ojców. Możemy to uściślić. Też mamy te tabele. To są dane ogólnodostępne.

Jeśli chodzi o korzystanie w czasie urlopu macierzyńskiego, właśnie po to jest urlop ojcowski i po to są rozgraniczone te dwa urlopy w dyrektywie. Bo gdyby było inaczej, to moglibyśmy mówić tylko o urlopach ojcowskich. Wydłużać urlop ojcowski do poziomu – nie wiem – 2 plus 9, czyli 11 tygodni i na tym bazować. Chodzi o to, żeby dać ojcu szansę na to, żeby był z dzieckiem i czuł się niezależny.

Kiedy badamy ojców – mamy badania, robiliśmy grupy fokusowe – ojcowie czują się bardzo niepewnie w tym obszarze. Nie czują się równoprawnymi opiekunami. Nie są wyedukowani jak dobry wpływ ma ich obecność, ich zaangażowanie i budowanie więzi z dzieckiem na rozwój dzieci i na ich późniejszy lepszy start w życie. Więc to temu ma służyć.

Jeśli chodzi o odpłatność, rzeczywiście Unia mówi chyba o 67%. To jest wskaźnik odpłatności za nieobecność w trakcie choroby. Odnosimy się tak naprawdę do zasiłku w takiej wysokości, która jest w momencie kiedy chorujemy. U nas jest to 80%. W wielu krajach unijnych są niższe wskaźniki. Dlatego my odnosimy się do 80%.

Chciałbym jeszcze podać jedną kwestię – Islandię, dlaczego 80% . W momencie kiedy był kryzys ekonomiczny w 2008 r. oszczędności zmusiły rząd do obniżenia zasiłku dla rodziców. W momencie obniżenia zasiłku wskaźnik ojców będących na urlopie rodzicielskim od razu spadł. Dlatego odpłatność jest niezmiernie ważna. Mówimy o 90%,

bo widzimy, że jest taka potrzeba, żeby ojcowie korzystali z tych urlopów, chociażby dlatego, że z urlopu ojcowskiego korzysta nieco ponad 50% ojców, a mamy tam tylko 2 tygodnie i płatne 100%.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo dziękuję. W posiedzeniu uczestniczą przedstawiciele głównego inspektora pracy. Czy państwo macie jakąś opinię w tej sprawie? Jeśli tak, to bardzo proszę. A jeżeli nie, to dyskusja posłów. Proszę o ewentualne pytania.

Pani wiceprzewodnicząca Komisji Polityki Społecznej i Rodziny Marzena Okła-Drewnowicz, proszę.

Poseł Marzena Okła-Drewnowicz (KO) – spoza składu podkomisji:

Bardzo dziękuję. Pani minister powiedziała, że obecnie obowiązujące prawo w Polsce jest – można powiedzieć wprost – prawem bardzo korzystnym. Obligatoryjna implementacja tego prawa w dużej mierze już ma miejsce, poprzez ten urlop rodzicielski, który wprowadziliśmy w 2013 r., poprzez to, że wprowadziliśmy kiedyś urlop ojcowski, to, że te urlopy są elastyczne. Obecna dyrektywa jest pójściem o krok dalej. Tak to rozumiemy. Prawda?

Natomiast pytanie jest takie, bo rozumiem, że spór dotyczy przede wszystkim tej kwoty dla części urlopu, który jest tylko i wyłącznie dla ojców. Wygląda to tak, że ta kwota jest różna dla matek i dla ojców. Czy jest taka sama? Jest taka sama dla ojców i dla matek?

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Tutaj jest kwestia czy patrzymy na Kodeks pracy czy patrzymy na rzeczywistość. Rzeczywista sytuacja jest taka, że matki przez rok mają wynagrodzenie na poziomie 80%. Technicznie rzecz ujmując oczywiście jest to uśrednione 100 plus 60. Ale realnie rzecz ujmując jest to 80%.

Poseł Marzena Okła-Drewnowicz (KO) – spoza składu podkomisji:

Moje pytanie dotyczy tylko i wyłącznie pieniędzy, bo dzisiaj, szczególnie w dobie kryzysu finansowego, drożyzny, inflacji, tym bardziej rodziny podejmując decyzję o urlopie rodzicielskim czy urlopie macierzyńskim, czy urlopie ojcowskim będą naprawdę brały pod uwagę przede wszystkim pieniądze. I każde 10%, każde 5% po prostu będzie ważyło przy tej decyzji. Tak, jak pani powiedziała, w Islandii w 2008 r. jednak to, że rząd obniżył kwotę świadczeń dla rodziców wpłynęło na to, że liczba ojców korzystających z tych urlopów po prostu była mniejsza. Teraz będzie tak samo.

Pytanie – w momencie, kiedy mamy drożyznę i inflację i będziemy w Sejmie zaraz procedować ten projekt ustawy, który – rozumiem – że zaraz do nas trafi – jak to finansowo tak naprawdę per saldo przy podejmowaniu decyzji wyjdzie dla matek i dla ojców? To jest to jedno pytanie – jak to rzeczywiście finansowo wyjdzie? Bo wygląda to tak, że niby jest jednakowo, a jak przeliczymy w praktyce – z tego, co panie mówią – to wygląda, że to nie jest jednakowo. A rodzice naprawdę będą liczyć. Będę mieli ten przysłowiowy ołówek i kartkę w ręce i będą liczyć. Jak to finansowo będzie wychodziło na końcu przy podejmowaniu decyzji?

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Pani poseł Monika Rosa, proszę.

Poseł Monika Rosa (KO) – spoza składu podkomisji:

Mam pytanie o ojców, którzy prowadzą działalność gospodarczą. Jakie są proponowane rozwiązania dla nich w kontekście urlopu rodzicielskiego, jeśli chodzi o ministerstwo, ale też i o fundację. Dziękuję.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

Może ja się odniosę. Tak naprawdę urlopy rodzicielskie są dla osób zatrudnionych na umowę o pracę. One obejmują osoby prowadzące własną działalność, o ile te osoby opłacają ubezpieczenie. Co jest jeszcze ważną kwestią dyskryminującą trochę osoby prowadzące działalności, jest tam limit, który w momencie kiedy ma się…limit zarobków, że nie można…zasiłek nie może być wyższy niż… W związku z tym osoby więcej zarabiające nie korzystają, nie są w stanie skorzystać. Ale myślę, że to jest drugorzędne. Naj-

ważniejsze jest to, że jest kwestia opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, które osoby prowadzące działalność gospodarczą płacą najniższe. Tym samym wykluczone są z tych świadczeń. To z naszej strony. Ale może oddam głos pani z ministerstwa.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Pani minister, bardzo proszę.

Podsekretarz stanu w MRiPS Barbara Socha:

Dziękuję. Chciałam trochę sprostować, a może doprecyzować. To nie jest tak, że osoby prowadzące działalność są wykluczane. Jeżeli świadomie podejmują decyzję o płaceniu najniższych możliwych składek, to jest to prosta konsekwencja. Rozumiem, że panie nie nawołują do tego, żebyśmy wyżej oskładkowali działalność gospodarczą.

Wracając do tematu płatności i tej nierówności, nawet gdybyśmy chcieli wprowadzić jakąś nierówność, to tutaj Unia Europejska bardzo nas pilnuje, żeby takiej nierówności nie wprowadzać. Absolutnie tak samo ojcowie, jak i matki mają prawo do tej samej płatności za urlop rodzicielski. Dzisiaj przypomnę, to jest 100% przez pierwsze tygodnie macierzyńskiego, potem 60%. Podnosimy te 60% do 70%. Więc nie ma mowy o takich sytuacjach, jaka była w Islandii, o której panie mówią, że coś zostało obniżone. Wręcz przeciwnie – podwyższamy tę płatność z 60% do 70%.

Co do tego, że praktyka sobie, a precyzyjnie Kodeks pracy co innego, to też tak nie jest. Dlatego, że to jest uśredniona kwota, która wynika z tego, że dana osoba korzysta z tzw. długiego wniosku i tak jak dzisiaj może tym długim wnioskiem przekazać tę swoją część urlopu, najczęściej matka ojcu, wtedy dostaje 80% i również ojciec dostaje – korzystając z długiego wniosku z części przekazanej przez matkę długim wnioskiem – 80%. Po tych zmianach będzie to utrzymane. Czyli ta płatność nie będzie 80% dla ojca tylko 81,5% z tego, co mamy w projekcie.

Zatem po pierwsze – nie ma mowy o nierówności. Po drugie – nie ma mowy o żadnym obniżaniu, wręcz przeciwnie – traktujemy równo i podwyższamy tę płatność z 60% na 70%, tak by nie było możliwości…Tu nikt nam nie zarzuci, że odstajemy od standardów unijnych, a – jak mówiłam na początku – rzeczywiście jest tak, że w Polsce te przepisy mamy korzystniejsze na dzisiaj według tego, czego wymaga od nas dyrektywa. Z jedynym zastrzeżeniem, że u nas nie ma mowy o nietransferowalnej części dla ojców.

Jeszcze jedna rzecz – jeżeli mówimy, że przy płatności 100% urlopu ojcowskiego, tylko połowa – 56% – mężczyzn korzysta z tego urlopu, to myślę, że można to też potraktować jako pewien argument, że nie tylko pieniądze decydują o korzystaniu z tych urlopów, ale chociażby sama świadomość, że takie prawa przysługują. Zgadzam się z tym, że tu mamy wiele do zrobienia, jeżeli chodzi o pewną edukację, o budowanie świadomości. Nie zawsze jest tak, że tylko pieniądze o tym decydują. Bo panowie nie korzystają nawet z tego 100% płatnego urlopu. A to jest temat na inną dyskusję – w ogóle korzystania z urlopów, nawet wypoczynkowych. Bo myślę, że u wielu pracodawców jest też pewna kwestia, bo jak popatrzylibyśmy na – mówiąc kolokwialnie – zaległości w korzystaniu z urlopów wypoczynkowych, szczególnie w przypadku mężczyzn, to możemy wiedzieć gdzie są te problemy. Ale myślę, że to jest temat na inną dyskusję. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo proszę, pani.

Prezes Fundacji Share the Care Karolina Andrian:

To ja jeszcze zabiorę głos w kontekście tej odporności, mamy okazję do dyskusji, dlatego korzystam. Rzeczywiście, zgadzam się, że 81,5% będzie możliwe do przekazania ojcu. To dlaczego jest zapis, że w momencie kiedy drugi rodzic zaczyna korzystać z urlopu rodzicielskiego najpierw naliczane jest mu 9 tygodni nietransferowalne płatne zawsze 70%. W momencie kiedy pary decydują się na dzielenie się urlopem rodzicielskim i matka będąc na 81,5% przekazuje ojcu urlop rodzicielski, znaczy się dzieli się tym urlopem, ojciec najpierw 9 tygodni jest na 70%, a dopiero pozostała część będzie 81,5%. To jest sprzeczne z praktyką życiową. Rodziny nie będą z tego korzystać.

Robimy fokusy, pytamy rodziców. Jak mówimy o 70% płatności za 9 tygodni nietransferowalne, to jest to ogromny problem, żeby korzystać. Pomijam fakt poczucia niespra-

wiedliwości. Ojcowie nie rozumieją, rodzice nie rozumieją kwestii uśredniania zasiłku. Nam jako społeczeństwu, nam jako krajowi chodzi o to, żeby mieć ojców korzystających z urlopów. Wiemy, że bariera finansowa jest barierą numer 1, czyli musimy najpierw ją zlikwidować, a potem albo najlepiej równocześnie wdrożyć szereg działań, o których pani minister wspomniała, czyli edukacja, nietransferowalność, dawanie poczucia ojcom, że są równoprawnymi opiekunami, że naprawdę ich wkład ma znaczenie.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Zdaję sobie sprawę, że ważną grupą są też pracodawcy. Bo są ciekawe statystyki np. od pracodawców, którzy niezależnie od regulacji, które są w Polsce sami wdrożyli takie procedury, dopłacają czy finansują ojcom wydłużone urlopy ojcowskie. Są firmy, które dopłacają ojcom nawet po 8 tygodni 100% ich wynagrodzenia. Oczywiście mówimy o dużych korporacjach. Tam wskaźnik wykorzystania jest bardzo wysoki. Co więcej – jest to jeden z ulubionych benefitów. Oczywiście, średnio patrząc na Polskę mamy te statystyki ogólne . Natomiast później w pewnych kręgach ludzi widzimy, że są pewne benefity, z których chętnie skorzystaliby, ale to jest miks różnych rzeczy.

Natomiast ta odpłatność biorąc pod uwagę inflację…Myślę, że kontekst też bardzo mocno się zmienia. Myślę, że kiedy pierwszy raz rozmawialiśmy, to było już 2 lata temu, czy 1,5 roku temu przed wakacjami, to też – ze względu na inflację – to co się wydarzyło jest zupełnie inne.

Ta argumentacja, którą panie przedstawiają jest racjonalna, odwołując się do tego, co jest w innych krajach i w innych miejscach. Biorąc to za punkt odniesienia wszystko jest absolutnie logiczne, wydaje się sprawiedliwe itd. Natomiast my mamy z kolei tę perspektywę pracy z rodzicami na co dzień. Rzeczywiście, badania fokusowe, które przeprowadziliśmy w ramach grantu, naprawdę tutaj nie mówimy o rodzicach tylko i wyłącznie z dużych miast, ale też mniejszych, ale rzeczywiście takich, gdzie oboje z rodziców pracują. Widzimy z czym oni się borykają. Dlatego widząc ile pracy zostało już włożone – naprawdę dużo pracy zostało już włożone w to, żeby ta dyrektywa ujrzała światło dzienne w postaci ustawy – wydaje się, że jest jeden zapis, który dzieli nas od tego, czy potem … w jaki sposób to prawo będzie wykorzystywane. Tutaj rzeczywiście argument, który przytoczyła Karolina, że pewnie osoby, które zarabiają więcej są w stanie sobie odłożyć na te dwa miesiące pieniądze – wiemy, że to dzieje się – na zasadzie utraty 20% wynagrodzenia. Pamiętajmy też, że mężczyźni zarabiają więcej – 20% mężczyzny i 20% kobiety przy takich nierównościach w zarobkach to jest nominalnie duża różnica nominalnie, jeżeli mówimy o kieszeni rodziców.

To jest kwestia pewnej woli. Nie kwestii logiki, bo nie mam żadnych zastrzeżeń, do tego co państwo…Oczywiście, to jest duży krok do przodu – dodanie tych 9 tygodni. To wszystko są, jak podkreśliłyśmy bardzo dobre zmiany. Natomiast wierzymy, że jest jeszcze jedna malutka, która otwiera jakieś możliwości i sprawi, że więcej rodziców będzie z tego korzystać.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Agnieszka Szydlik:

Agnieszka Szydlik – jestem adwokatką, która wspomaga w rozumieniu, bo to są naprawdę bardzo trudne przepisy, trudne zmiany. To jest po prostu dość skomplikowany stopień materii prawnej jako takiej. Wracając do pytania pani wiceprzewodniczącej o tę odpłatność, to tak jak my czytamy te przepisy, to jednak jest tak, że przy długim wniosku, czyli na poziomie 80%, jeśli w pewnym momencie mama rezygnuje z dalszego korzystania z urlopu i zaczyna wykorzystywać go tata, to na początku pierwsze 9 tygodni ma płatne 70%. Dopiero później wzrasta do 80%.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Proszę, bardzo pani dyrektor.

Zastępca dyrektora departamentu MRiPS Agnieszka Wołoszyn:

Tak jest. Ale proszę zauważyć jaka jest instytucja długiego wniosku. To jest tak, że generalnie podstawowa zasada jest taka, że na urlopie macierzyńskim płatność wynosi 100%. Matka może wystąpić w ciągu 21 dni od urodzenia dziecka o to, żeby ta płatność na urlopie macierzyńskim została obniżona, a podwyższona na urlopie rodzicielskim. Jeżeli nie

wystąpi o to, to będzie miała tak samo jak ojciec na poziomie 70%. Nie ma tu żadnej nierówności. Po prostu ta matka dostanie mniej zasiłku macierzyńskiego w okresie urlopu macierzyńskiego.

Panie powiedziały, że dyrektywa mówi o tym, że ten zasiłek powinien być wypłacany na poziomie zasiłku chorobowego. Nie. Dyrektywa nic takiego nie mówi. Dyrektywa mówi o tym w kontekście urlopu ojcowskiego. A my nie dajemy na poziomie zasiłku chorobowego płatności na urlopie ojcowskim, tylko dajemy 100%. Dajemy więcej. Wydaje się, że są jakieś nieścisłości w naszej rozmowie. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Dziękuję bardzo.

Pani poseł Monika Rosa, proszę bardzo.

Poseł Monika Rosa (KO) – spoza składu podkomisji:

Sięgnęłam do badań, które zrobiło Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej odnośnie barier dzietności. Wiem, że to jest dla ministerstwa bardzo ważny temat. Ponad 30% respondentów wskazało, jeśli chodzi o bariery, że to jest kwestia wyższych zarobków, to jest oczywiste, mieszkań. Natomiast ponad 30% wskazało również większe wsparcie partnera. Chciałam zapytać, czy państwo może dogłębniej zbadaliście ten temat – co oznacza większe wsparcie partnera? Czy kwestia *work-life balance,* czyli urlopów dla ojców, ich finansowania była elementem tego badania?

Rozumiem z jednej strony praktykę i to jak działa w innych krajach, natomiast jak rozumiem jako Polska jesteśmy w dobie kryzysu demograficznego. Trochę jest tak, że albo rzucimy wszystkie siły do zażegnania tego kryzysu, albo z nim się pogodzimy. W mojej opinii, rzucenie najwyższej siły to jest właśnie kwestia finansowania urlopów rodzicielskich ojcowskich. Czy państwo jakoś pogłębialiście temat wsparcia partnerów, bo to jednak ponad 30%, jeśli chodzi o bariery wsparcia? To jest to, co od lat właściwie było badane, że partnerstwo w związku sprawia, że pary po prostu mają więcej dzieci.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Pani minister, proszę.

Podsekretarz stanu w MRiPS Barbara Socha:

Bardzo dziękuję. Bardzo dziękuję pani poseł za to pytanie, bo ono dotyczy bardzo istotnej kwestii. Chciałabym rozróżnić dwie kwestie. Po pierwsze – zaangażowanie partnera, czyli ojca. Mówimy o tym. To jest zgłaszane przez rodziców czy przede wszystkim przez kobiety. To jest jedna kwestia.

Natomiast drugą kwestią jest preferowany model życia rodzinnego. Dlatego też dziękuję za wywołanie tego tematu. Rozmawiamy tutaj o jednym z modeli preferowanych przez Polaków, jak panie zauważyły przez połowę Polaków, już ponad połowę. Czyli model partnerski, który polega na tym – w odniesieniu do pracy, do prawa pracy – polega na tym, że oboje rodzice w równym stopniu zarobkują, to znaczy poświęcają swoją energię, czas na pracę zawodową i w równym stopniu dzielą się pozostałymi obowiązkami domowymi, rodzinnymi itd. To jest jeden z modeli.

W Polsce są jeszcze dwa bardzo popularne modele życia rodzinnego. To jest model tzw. tradycyjny z jednym żywicielem i model tzw. nieproporcjonalny żeński, którego w praktyce stosowanie w Polsce jest bardzo ograniczone, znaczy możliwość jego stosowania. Model nieproporcjonalny żeński to jest model, który popiera czy preferuje w Polsce mniej więcej 1/4 osób, czyli ponad 20% i mężczyzn, i kobiet, który polega na tym, że kobiety chcą pracować zawodowo, ale w mniejszym stopniu niż mężczyźni i w związku z tym chcą wziąć na siebie większość obowiązków domowych i rodzinnych.

Dlaczego o nim mówię? Dlatego, że jeżeli patrzymy na…Bo mamy badania, które pokazują preferowane i realizowane modele życia rodzinnego. Widzimy, że jeśli chodzi o model partnerski, to rzeczywiście jest tak, że ogromna większość, nie mam przy sobie strategii demograficznej, ale tam jest taka bardzo fajna tabelka, odsyłam do niej, która pokazuje różnice w tym, jakie są deklaracje czy preferencje a rzeczywista realizacja. Jeśli chodzi o model partnerski to jest taki model, dla którego największy odsetek ludzi, którzy go preferują też jest w stanie w praktyce go zrealizować. To znaczy można w Pol-

sce realizować taki model życia rodzinnego. To znaczy mamy takie prawo pracy, mamy taką kulturę, mamy taką organizację również przez pracodawców. Oczywiście, że panie działają, żeby to było jeszcze na wyższym poziomie, żeby te potrzeby ojców, matek były w jeszcze lepszym stopniu uwzględniane, również przez pracodawców. Myślę, że zgodzimy się, że głównie to są kwestie związane z pewnymi – panie nazywają to stereotypami, ja to może jakoś inaczej nazwę, ale przyjęło się, że jak dziecko jest chore, to mama zostaje, idzie na zwolnienie lekarskie itd. To jest też kwestia pewnej kultury, dojrzałości rynku pracy i w ogóle społecznej.

Natomiast jeśli chodzi o model nieproporcjonalny żeński lub tradycyjny, nad tym tradycyjnym nie będę pochylać się, bo doskonale go rozumiemy, ale można powiedzieć, że on ma teraz trochę słaby PR – przepraszam za takie określenie i kolokwializm – ale i Unia Europejska, i wiele mediów mówi, że kobiety powinny pracować, w jakiś sposób odbiera mamom prawo do takiej decyzji, że np. pierwsze dwa – trzy lata chcą spędzić z dzieckiem w domu i – mimo, że panie pokazują jak ważne są dla dzieci i późniejszego życia więzi z rodzicami, to ten model jakoś deprecjonuje się w Polsce. Nie mówię, że on jest…nie chcę tutaj niczego wartościować.

Mamy preferowane trzy główne modele życia rodzinnego w Polsce. Natomiast trzeci – nieproporcjonalny żeński, który też mniej więcej ¼ Polaków uważa za optymalny, najlepszy ich zdaniem, to jest model, który w Polsce jest bardzo trudno zrealizować. Mianowicie dlatego, że ten model wiąże się w dużym stopniu z potrzebą dużej elastyczności pracy, szczególnie dla kobiet. Elastyczności nie rozumianej przez to, że zawiera się tzw. umowy śmieciowe, czyli nie takiej elastyczności od strony pracodawcy, ale elastyczności rozumianej jako np. praca w wybranym wymiarze pracy. To znaczy na części etatu, na jakiś tryb nienormowany, elastyczne godziny itd. To jest tak naprawdę największe niedopasowanie rynku pracy do oczekiwań rodzinnych Polaków. Bo to jest ten segment, ta ¼ rodzin w Polsce, które mają małe szanse na to, żeby swój preferowany model zrealizować w Polsce.

Ta grupa jeśli chodzi o model jaki realizuje, to realizuje częściowo partnerski. Dlatego, że nie ma opcji. Czyli część tych kobiet, które chciałby pracować np. na część etatu, bo nie chcą oddawać dzieci do żłobka na 10 godzin dziennie, część jest do tego zmuszona z różnych powodów, nie znalazły możliwości pracy na część etatu lub też ze względów finansowych, a część tych kobiet w ogóle dezaktywizuje się. Mamy takie duże niedopasowanie co do tego jaki jest mój preferowany model życia rodzinnego względem tego jaki jest realizowany.

Tak naprawdę jeżeli dzisiaj rozmawiamy o *work-life balance* w Polsce, to powiedziałabym patrząc na te trzy preferowane modele, najłatwiej – co może paniom wydać się paradoksalne – jest tym rodzinom, które preferują model partnerski. Trudniej jest rodzinom, które preferują model tradycyjny, bo one spotykają się z pewnym deprecjonowaniem tego modelu, szczególnie w odniesieniu do kobiet. Najtrudniej w praktyce na rynku pracy mają te kobiety czy te rodziny, które preferują model nieproporcjonalny żeński, który jest bardzo mocno rozpowszechniony – to chciałabym podkreślić – w Europie Zachodniej. To jest model, który we wszystkich krajach niemieckojęzycznych, tam gdzie mamy – powiedziałabym – korzenie protestanckie kulturowe, tam ten model jest bardzo mocno rozpowszechniony. Do dzisiaj 80% Holenderek, które pracują, pracuje na część etatu. Kiedy z Komisją Europejską negocjujemy kwestie dotyczące celów barcelońskich, czyli opieki nad dziećmi do lat 3, to w tych danych, które są pokazywane nie widać tego – owszem bardzo dużo dzieci w Holandii korzysta ze żłobków – ale nigdzie nie jest napisane, że one w tych żłobkach przebywają 4 godziny dziennie, a nie 10. To jest zasadnicza różnica co do budowania więzi z dziećmi, co do realizowania swoich celów.

Zatem z danych, które mamy – podsumowując jednym zdaniem – nie największy problem jest w modelach partnerskich, bo w Polsce jest ich więcej niż wynika to z preferencji Polaków. Natomiast rzeczywiście mamy problem z modelem nieproporcjonalnym żeńskim. Wydaje mi się, że tutaj – polecam to uwadze szanownych państwa w Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, bo myślę, że to jest bardzo ważny problem. Mamy kwestię modelu tradycyjnego, który jest dzisiaj w jakiś sposób… powiedziałabym nie jest łatwo tym, którzy go preferują np. pochwalić się tym w otoczeniu, że my właśnie tak chcemy,

bo to jest traktowane jako coś, co nie służy społeczeństwu, nie wiem komu, bo bardzo służy, a wynika to z wielu badań.

Natomiast rozumiem, że w modelu partnerskim ta dyrektywa wychodzi naprzeciw. Ta dyrektywa tak naprawdę jest po to, żeby upowszechniać model partnerski. Z tej perspektywy, że to nie jest jedyny model preferowany w Polsce i też uważam, że nie powinno być tak, żeby państwo narzucało komuś model życia rodzinnego, chcemy dbać o to, żeby wszystkie rodziny, które są w Polsce mogły zgodnie ze swoimi preferencjami realizować modele życia rodzinnego. Z tego punktu widzenia osobiście jestem przeciwnikiem nietransferowalnych części urlopu. Uważam, że to powinna być decyzja rodzin. Ale tak stanowi dyrektywa. My ją wypełniamy. Wypełniamy ją w lepszym stopniu niż Unia wymaga tego od nas. Myślę, że co do tego zgodzimy się. A ja liczę na to, że również te inne modele i upowszechnianie chociażby elastyczności pracy dla kobiet również na część etatu spotka się z zainteresowaniem Wysokiej Komisji. Na te tematy też będziemy mogli rozmawiać. Bo tutaj widzimy ogromne pole do pracy, szczególnie takiej kulturowo-uświadamiającej, jeśli chodzi o pracodawców. Bo nie jest to w Polsce w ogóle model powszechny, a jak widzimy na przykładach innych krajów jest jak najbardziej realny i możliwy do prowadzenia, co przy dzisiejszych problemach z rynkiem pracy też by nam zwiększyło zatrudnienie kobiet, tych które dzisiaj nie mając możliwości pracy w takim wymiarze w jakim chcą, po prostu rezygnują z pracy. Dziękuję bardzo.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo proszę, pani Sylwio.

Przedstawicielka Fundacji Share the Care Sylwia Ziemacka:

Myślę, że jest to temat rzeka. Pokrótce odnosząc się do tego, o czym pani mówiła. Znamy też przykłady z innych krajów. Myślę, że różnica jeśli chodzi o Polskę i o kraje Beneluksu czy Europy Zachodniej jest w kontekście zasobności portfela i tego czy kogoś stać na życie pracując na 50% wynagrodzenia, czy nie. To jest na pewno ważny czynnik. Na jednym ze spotkań przywoływaliśmy bardzo ciekawy przykład. My siedząc tutaj w Warszawie mamy inną perspektywę, natomiast zgłosił się do nas pracodawca, mogę chyba wymienić, bo to akurat polska firma Amica, który dopłaca też do 100% wynagrodzenia.

Dlaczego oni dopłacają? Oni w ogóle nie patrzyli na urlopy rodzicielskie dla mężczyzn, tylko w momencie kiedy weszło prawo podziału urlop macierzyński 100% i urlop rodzicielski płatny 60% okazało się, że w mniejszych miejscowościach kobiet nie stać na utratę tego procentu wynagrodzenia i one brały tylko pół roku urlopu macierzyńskiego. Wszystkie, po prostu wykorzystywały tylko to, co było płatne 100%. Pracodawca chcąc wyjść frontem do kobiet dopłacał im do pełnego wynagrodzenia, żeby było je stać na wykorzystanie całości. Myślę, że to jest bardzo słuszna idea. Natomiast znowu wracamy do kontekstu ekonomiczno-finansowego.

Poza tym myślę, że to jest też kwestia wybiórczego patrzenia, jeżeli chodzi o cały system gospodarczy, na to gdzie jesteśmy razem jako małżeństwo czy jako partnerstwo, a gdzie jesteśmy osobno, bo jednak ubóstwo emerytalne w 75% dotyczy kobiet, przemoc ekonomiczna w Polsce też jest zjawiskiem odnotowanym, zresztą też już – moim zdaniem – były jakieś ustawy na ten temat podnoszone.

Tutaj nie ma czasu na otwieranie kolejnego frontu dyskusji. Nie taka jest moja intencja. Natomiast jest tu bardzo wiele różnych zjawisk, które mają na siebie wpływ. Natomiast w pełni zgadzamy się – każdy powinien decydować absolutnie…Fundacja Share the Care nie jest przeciwko tradycyjnemu modelowi rodziny, ale widząc ile osób chce wdrażać partnerski model rodziny i ma z tym problemy, uważamy, że dyrektywa *work-life balance* jest gigantyczną szansą, żeby nie patrzeć w tył na to, co było, tylko uczyć się najlepszych przykładów, które na dzień dzisiejszy pokazują, że tego typu polityka społeczna nie jest eksperymentem społecznym, a jest czymś co realnie może pomóc rodzicom. Wiemy, że bardzo dużo wysiłku zostało włożone, intencja jest dobra. Wiemy, że wiele tych zmian, które już dzisiaj są w ustawie są dobre, natomiast wierzymy, że można pójść jeszcze o krok dalej. Dziękujemy.

Przewodnicząca poseł Joanna Frydrych (KO):

Bardzo serdecznie dziękuję. Będziemy zmierzać już ku końcowi. Możemy na ten temat dyskutować bardzo długo. Otrzymaliśmy trochę czasu, bo akurat głosowania przesunęły się o pół godziny.

Szanowni państwo, ostatnie pytanie, jeżeli ktoś z posłów chciałby jeszcze zabrać głos. Nie widzę zgłoszeń.

W takim razie bardzo serdecznie dziękuję Fundacji Share the Care. Dziękuję Ministerstwu Rodziny i Polityki Społecznej. Dziękuję przedstawicielom głównego inspektora pracy. Dziękuję bardzo serdecznie posłom za udział i za dyskusję na dzisiejszym posiedzeniu podkomisji. Zamykam posiedzenie. Dziękuję serdecznie.